

# ACEF/1213/23887 — Decisão de apresentação de pronúncia

## Decisão de Apresentação de Pronúncia ao Relatório da Comissão de Avaliação Externa

1. Tendo recebido o Relatório de Avaliação elaborado pela Comissão de Avaliação Externa relativamente ao ciclo de estudos em funcionamento Gestão de Recursos Humanos e Organização Estratégica
2. conferente do grau de Licenciado
3. a ser leccionado na(s) Unidade(s) Orgânica(s) (faculdade, escola, instituto, etc.)  
Escola de Ciências Sociais e Empresariais da Universidade Europeia
4. a(s) Instituição(ões) de Ensino Superior / Entidade(s) Instituidora(s)  
Ensilis - Educação E Formação Sa
5. decide: Apresentar pronúncia
6. Pronúncia (Português):  
Exmos. Senhores,

Anexamos a Pronúncia relativa ao Ciclo de Estudos.

Cordiais cumprimentos,  
Nélson Santos de Brito  
Director-Geral

7. Pronúncia (Português e Inglês, PDF, máx. 100kB): (impresso na página seguinte)

## **Anexos**

## **Relatório relativo ao Ciclo de Estudos em Gestão de Recursos Humanos e Organização Estratégica (ACEF/1213/23887)**

Gostaríamos, em primeiro lugar, de agradecer o Relatório Preliminar elaborado pela Comissão de Avaliação Externa (CAE), cujas observações e conclusões nos deram a oportunidade de sinalizar os pontos a melhorar no projecto educativo que se submeteu a acreditação de modo a que sejam tomadas as medidas necessárias para o seu bom funcionamento pedagógico e científico. Neste sentido, e tendo por base o relatório preliminar elaborado pela Comissão de Avaliação Externa do ciclo de estudos em Gestão de Recursos Humanos e Organização Estratégica (ACEF/1213/23887), submetido pela ENSILIS, Educação e Formação S.A., entidade instituidora da Universidade Europeia, entendemos prestar os seguintes esclarecimentos:

### **I. Relativos à designação do Ciclo de Estudos**

A este respeito, a CAE argumentou que: “A designação do curso, “gestão de recursos humanos e organização estratégica”, é relativamente invulgar. A interligação entre as áreas científicas de “gestão de recursos humanos” e “organização estratégica” não é muito clara, porque não é óbvia a existência de significativas sinergias entre estas áreas numa perspectiva científica. A designação mais adequada será provavelmente apenas: “Gestão de Recursos Humanos”.”

A Universidade Europeia reconhece a pertinência da observação, pelo que propõe a alteração da designação do CE para “Gestão de Recursos Humanos”. Para dar cumprimento a este perfil – em que a Organização Estratégica perde peso na estrutura curricular desta licenciatura – propõe uma ligeira alteração ao plano de estudos, que se resume da seguinte forma:

- 1) Substituir a UC “Sociologia” por “Psicossociologia do Trabalho e das Organizações”;
- 2) Substituir a UC “Racionalização e Produtividade” por “Laboratório de Relações Interpessoais e Dinâmica de Grupo”;
- 3) Substituir a UC “Estratégia” por “Laboratório de Avaliação e Selecção”.

Com esta alteração, considera-se que a coerência conceptual dos conteúdos programáticos seria maximizada com a substituição de três unidades curriculares, abdicando da vertente da organização estratégica e optando por fortalecer não só a contextualização psicossociológica do mundo do trabalho e das organizações, mas também a componente de formação prática dos estudantes, através da inclusão de componentes laboratoriais com vista ao treino consubstanciado de competências operacionais.

O plano de estudos proposto consta do Anexo 1.

### **II. Relativamente aos objectivos do Ciclo de Estudos**

Neste ponto, a CAE recomenda que se deve “Sintetizar os objectivos definidos”, para além de chamar a atenção para o facto dos “objetivos gerais definidos que são iguais para todos os ciclos de estudo. Estes objectivos deveriam ser concretizados e definidos de maneira específica para cada CE”.

Acolhendo a sugestão da CAE, propomos os seguintes objectivos:

#### 1.1. Objectivos gerais definidos para o ciclo de estudos:

Promover a integração de conhecimentos, habilidades e competências em torno dos seguintes eixos:

- Fundamentos epistemológicos: reconhecer a origem, a estrutura, os métodos e a validade das bases do saber das ciências da gestão, desenvolvendo competências de pensamento e intervenção crítica;
- Fundamentos teórico-metodológicos: garantir a apropriação crítica do conhecimento, assegurando uma visão abrangente dos vários métodos e estratégias de produção do conhecimento em ciências da gestão em geral, e em gestão de recursos humanos em particular;
- Fundamentos de investigação científica: promover o domínio de estratégias e instrumentos de avaliação de produção científica;
- Processos de gestão: proporcionar a apropriação de bases conceptuais e modelos explicativos, orientados não só para o saber-saber e saber-fazer, mas também para o saber-estar e saber-ser;
- Interfaces científicos: reconhecer o papel e a natureza do fenómeno da gestão, assegurando a sua compreensão integral e contextualizada, de forma a contribuir complementarmente para a eficácia de um trabalho inter e transdisciplinar;
- Fundamentos éticos: reconhecer e seguir as normas de conduta e ética profissional na intervenção do gestor de recursos humanos.

#### 6.1. Objectivos de aprendizagem:

No final da sua formação, o estudante deve ser capaz de contribuir activa e efectivamente para a concretização das metas da organização na qual se integra, promovendo um equilíbrio dinâmico e eficiente entre os objectivos individuais e os objectivos organizacionais. Para tal deve:

- Assegurar a utilização efectiva de recursos, através do desenho, implementação e avaliação de objectivos e políticas de gestão de recursos humanos;
- Promover um clima organizacional que propicie:
  - o desenvolvimento profissional e pessoal de cada um dos colaboradores, contribuindo activamente para a promoção dos seus conhecimentos, habilidades e competências;
  - um sistema de oportunidades para o desenvolvimento de carreira dos colaboradores, com vista à sua satisfação profissional e comprometimento organizacional;
  - um sistema de incentivos percebido como adequado através da criação de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, através um design laboral e relacional ajustado;
- Perspectivar e antecipar tendências, em ambientes multiculturais e em mudança acelerada, na área da gestão e das ciências empresariais;
- Assumir um papel proactivo, de gestão e liderança de equipas multidisciplinares;
- Utilizar os vários equipamentos, softwares, métodos e tecnologias ligados à gestão RH, eficaz e responsabilmente
- Comprometer-se c/ a mobilidade profissional e a cooperação em redes nacionais e internacionais
- Valorizar o espírito empreendedor, a criatividade, a pro-actividade, a sustentabilidade ambiental e a comunicação assertiva.

### III. Corpo docente

Nesta secção, a CAE argumenta que “o corpo docente é fundamentalmente constituído por praticantes. Seria desejável reforçar o corpo docente com doutores na área científica do ciclo de estudos. É aconselhável a definição uma carreira para o corpo docente”.

Reconhecendo que existe um caminho a percorrer, informamos que os esforços na supressão destas lacunas estão em curso:

- 1) Foi recrutado, no presente ano lectivo, o Prof. Doutor Eduardo Tomé que tem uma larga experiência de publicação nesta área científica (vide anexo 2);
- 2) A carreira docente já se encontra definida (vide anexo 3) e foi implementada no início do presente ano lectivo.

É, ainda, de referir que a Universidade Europeia iniciou a leccionação do Ciclo de Estudos em Psicologia, área com valências complementares a este curso e que incrementará o número de docentes com investigação relevante em avaliação psicológica e psicologia social.

### IV. Recursos de Investigação

A este respeito, a CAE afirma que “as condições de investigação poderiam ser melhoradas disponibilizando um posto de trabalho personalizado para cada professor/investigador em tempo integral e acesso a melhores bases de dados bibliográficas on-line” e que “é altamente recomendável o acesso a um maior número de artigos académicos em formato digital, por exemplo, através da subscrição de uma base de dados bibliográfica como a B-On”;

Informamos que, com a recente passagem a Universidade e a acreditação de dois doutoramentos, foram melhoradas as condições de investigação, nomeadamente através de:

- 1) Disponibilização de uma sala para os coordenadores de curso, com 12 postos efectivos de trabalho;
- 2) Disponibilização de duas salas para investigadores a tempo integral, uma com 10 postos, outra com 8 postos efectivos de trabalho;
- 3) Disponibilização do repositório de livros da Laureate International Universities, que oferece 12.000 obras em formato digital para acesso gratuito de docentes e estudantes;
- 4) A UE dispõe também da EBSCO, que contém a Business Source Complete, com cerca de 2000 revistas científicas *peer-reviewed* na área da Gestão, que se tem mostrado adequada às necessidades do corpo docente e dos estudantes desta instituição.

### V. Áreas de melhorias

A ENSILIS, Educação e Formação, S.A., reconhece a validade das observações da CAE, pelo que se compromete, nos próximos 5 anos, a:

- 1) Implementar a reestruturação da designação e do plano de estudos que se propõe neste relatório;
- 2) Reforçar o corpo docente, recrutando investigadores com publicação ISI na área dos Recursos Humanos;
- 3) Ampliar o número de parcerias Erasmums e Garcilaso (programa de intercâmbio da rede Laureate), permitindo a internacionalização de docentes e estudantes;
- 4) Instituição de duplos graus com as instituições brasileiras que pertencem à Laureate.

### CONCLUSÃO:

Pelo exposto, entende a ENSILIS, Educação e Formação, S.A. solicitar a apreciação da proposta de alteração da designação e do plano de estudos desta licenciatura, para que em 2014/2015 se possa iniciar a sua leccionação.

## **Report concerning the Cycle of Studies in Human Resource Management and Strategic Organization (ACEF/1213/23887)**

Firstly we would like to thank the Preliminary Report by the External Evaluation Commission (EAC), whose observations and conclusions gave us the opportunity to flag issues to improvement the educational project that has undergone the accreditation so that we could take the necessary measures for its proper educational and scientific functioning. In this sense, and based on the preliminary report prepared by the External Review Evaluation of the Human Resource Management and Strategic Organization (ACEF/1213/23887) study cycle, submitted by ENSILIS, Education and Training SA, founding body of the European University, we believe provide the following clarifications:

### **I -Relating to the designation of the Study Cycle**

In this regard, the EAC argued that: "The title of the Program, "human resource management and strategic organisation", is relatively unusual. The interconnection between scientific areas of "human resource management" and "strategic organization" is not very clear, because it is not obvious that there are significant synergies between these areas from a scientific perspective. The most appropriate name is probably just: "Human Resource Management".

The Universidade Europeia recognizes the relevance of the observation by proposing the amendment of the SC designation for "Human Resource Management". To comply with this profile - where the Strategic Organization loses weight on the curriculum of this degree - proposes a minor change to the curriculum, which is summarized as follows:

- 1) Replace the course "Sociology" by "Social Psychology of Work and Organizations";
- 2) Replace the course "Rationalization and Productivity" by "Laboratory Interpersonal Relations and Group Dynamics";
- 3) Replace the course "Strategy" for "Laboratory Evaluation and Selection". With this change, it is considered that the conceptual consistency of the syllabus would be maximized by replacing three courses, abdicating led strategy and organization opting to strengthen not only the psychosocial context of the world of work and organizations, but also practical training of students component by including laboratory components aimed at training embodied operational powers.

The curriculum proposed in Annex 1.

### **II. Relating to the objectives of the Study Cycle**

At this point, the EAC recommends that one should "summarize the objectives", in addition to drawing attention to the fact that "defined general objectives are the same for all courses of study. These objectives should be defined and implemented in a specific way for each SC."

Following the suggestion of EAC, we propose the following objectives:

#### **1.1. General objectives for the study cycle:**

Promote the integration of knowledge, skills and competencies in the following ways:

- Epistemological Foundations: recognize the origin, structure, methods and validity of the basis of knowledge of management sciences, developing thinking skills and critical intervention;
- theoretical and methodological foundations: ensure the critical appropriation of knowledge, providing a comprehensive overview of the various methods and strategies of knowledge production in management sciences in general, and human resource management in particular;
- Fundamentals of scientific research: to promote mastery of strategies and tools for scientific research;
- Process management: providing the appropriation of conceptual bases and explanatory models, oriented not only to the knowledge - knowledge and know-how, but also for knowledge and know-be;
- Scientific Interfaces: recognizing the role and nature of the phenomenon of management, ensuring their full and contextualized understanding, in order to contribute additionally to the effectiveness of an inter-and transdisciplinary work;
- Ethical Foundations: recognize and follow the rules of conduct and professional ethics in the intervention of the human resources manager.

#### **6.1. Learning Outcomes:**

At the end of their training, the student should be able to contribute actively and effectively to achieve the goals of the organization in which it is incorporated, promoting a dynamic and efficient balance between individual objectives and organizational goals. For such purposes:

- Ensure effective use of resources, through design, implementation and evaluation of policies and objectives of human resource management;
- Promote an organizational climate that fosters: the professional and personal development of each employee, actively contributing to the promotion of their knowledge, skills and competencies; the system of opportunities for career development of employees, with a view to their job satisfaction and organizational commitment; the system of incentives perceived as appropriate through the creation of a healthy and balanced work environment through an adjusted labor and relational design;

- Shaping and anticipate trends in multicultural environments and accelerated change in management and business sciences ;
- Take a proactive role in the management and leadership of multidisciplinary teams ;
- Using various equipment, software , methods and technologies related to HR management , effectively and responsibly
- Commit c/ professional mobility and cooperation in national and international networks
- Developing the entrepreneurial spirit , creativity, pro - activity , environmental sustainability and assertive communication .

### **III. Faculty**

In this section, the External Evaluation Commission argues that "most lecturers are professionals. It would be important to have more PhDs in the area of human resource management and strategic management. It is recommended the definition of a career for the faculty. "

Recognizing that there is a way to go, we reported that efforts in suppressing these gaps are ongoing:

1) We were recruited in the present academic year, Professor Dr. Eduardo Tomé who has a wide experience of publishing this scientific area (see Annex 2);

2) The teaching career is already defined (see Annex 3) and it was implemented at the beginning of this school year.

It is also noted that the European University began teaching Cycle Studies in Psychology area with additional valences to this course and that will increase the number of faculty with relevant research in social psychology and psychological assessment.

### **IV. Research Resources**

In this regard, the External Evaluation Commission states that " The research conditions could be improved, providing a personal working area for each professor/researcher in full-time and having access to better on-line databases " and that " it is highly recommended that there be greater access to a greater number of academic articles in digital form, for example, through the subscription of a bibliographic database such as the B-On. "

Please be advised that, with the recent passage of University and the accreditation of two doctorates, the research conditions were improved, including through:

1) Providing a room for course coordinators, with 12 staff jobs;

2) Provision of two rooms for full-time researchers, with 10 stations, with 8 other staff jobs;

3) Providing the repository of books of Laureate International Universities, offering 12,000 works in digital format for free to teachers and students;

4) The EU also has EBSCO that contains the Business Source Complete, with about 2,000 peer -reviewed journals in the area of management, which has proved adequate to the needs of the faculty and students of this institution.

### **V. Improvement Areas**

The ENSILIS, Education and Training, SA, recognizes the validity of the observations of the External Evaluation Commission, by which it undertakes, in the next 5 years, to:

1) Implement the description and the plan study's restructuring that it is proposed in this report;

2) Strengthen the faculty, recruiting researchers with ISI publication in the area of Human Resources;

3) Increase the number of partnerships and Erasmus Garcilaso (exchange program of the Laureate network), and the internationalization of faculty and students;

4) Establishment of double degrees with Brazilian institutions that belong to the Laureate.

### **CONCLUSION:**

From the foregoing, ENSILIS, Education and Training, SA understands requesting consideration of the proposal to change the name and the studies of this degree plan, so that in 2014/2015 can begin its teaching.

**Anexo 1 – Estrutura Curricular e Plano de Estudos proposto/ Curriculum Structure and Study plan**

**Estabelecimento de ensino/University:** Universidade Europeia

**Unidade orgânica (faculdade, escola, instituto, etc.) / Organic unity:** Escola de Ciências Sociais e Empresariais

**Curso/ Study cycle:** Gestão de Recursos Humanos

**Grau ou diploma/Degree:** Licenciatura

**Área científica predominante do curso/ Main scientific area of the study cycle:** Gestão e Administração

**Número de créditos, segundo o sistema europeu de transferência de créditos, necessário à obtenção do grau ou diploma/ Number of ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System):** 180 créditos ECTS

**Duração normal do curso/ Duration of the study cycle:** 6 (seis) semestres

**Opções, ramos, ou outras formas de organização de percursos alternativos em que o curso se estruture (se aplicável)/ Branches, options, profiles, major/minor, or other forms of organisation of alternative paths compatible with the structure of the study cycle (if applicable):** Não aplicável.

**Áreas científicas e créditos que devem ser reunidos para a obtenção do grau ou diploma:**

ÁREA CIENTÍFICA	SIGLA	CRÉDITOS	
		OBRIGATÓRIOS	OPTATIVOS
Gestão e Administração	Ges	54	9
Psicologia	Psi	30	0
Direito	Dir	24	0
Desenvolvimento Pessoal	DP	12	0
Economia	Eco	12	0
Informática na Óptica do Utilizados	Inf	12	0
Língua Estrangeira	LE	6	0
Contabilidade	Cont	6	0
Enquadramento na Organização	EO	6	0
Estatística	Est	6	0
Língua Materna	Ling. Mat	3	0
TOTAL		171	9

**Observações:**

Número de créditos das áreas científicas optativas necessários para a obtenção de grau ou diploma: 9 (nove)

Universidade Europeia  
Escola de Ciências Sociais e Empresariais  
Gestão de Recursos Humanos  
Licenciatura  
Gestão e Administração  
1º Semestre

UNIDADES CURRICULARES	AREA CIENTÍFICA	TIPO	TEMPO DE TRABALHO (HORAS)		CREDITOS	OBSERVAÇÕES
			TOTAL	CONTACTO		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Direito Empresarial	Dir	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Estatística	Est	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 28]	6	
Gestão Empresarial	Ges	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Psicologia	Psi	Semestral	150	56 [T = 42] [TP = 14]	6	
Sistemas Informáticos I	Inf	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Metodologia das Ciências Sociais	DP	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	

Universidade Europeia  
Escola de Ciências Sociais e Empresariais  
Gestão de Recursos Humanos  
Licenciatura  
Gestão e Administração  
2º Semestre

UNIDADES CURRICULARES	AREA CIENTÍFICA	TIPO	TEMPO DE TRABALHO (HORAS)		CREDITOS	OBSERVAÇÕES
			TOTAL	CONTACTO		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Direito do Trabalho I	Dir	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Economia	Eco	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 28]	6	
Fundamentos da Gestão de Recursos Humanos	Ges	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Psicossociologia do Trabalho e das Organizações	Psi	Semestral	150	56 [T = 42] [TP = 14]	6	
Sistemas Informáticos II	Inf	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Técnicas de Expressão Escrita	Ling. Mat.	Semestral	75	28 [TP = 28]	3	



Universidade Europeia  
Escola de Ciências Sociais e Empresariais  
Gestão de Recursos Humanos  
Licenciatura  
Gestão e Administração  
3º Semestre

UNIDADES CURRICULARES	ÁREA CIENTÍFICA	TIPO	TEMPO DE TRABALHO (HORAS)		CRÉDITOS	OBSERVAÇÕES
			TOTAL	CONTACTO		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Direito de Trabalho II	Dir	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Contabilidade	Cont	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Gestão Administrativa de Recursos Humanos	Ges	Semestral	150	56 [T = 14] [TP = 14] [PL = 28]	6	
Economia do Trabalho	Eco	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 28]	6	
Inglês I	Ling. Est.	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Criatividade e Pensamento Crítico	DP	Semestral	75	28 [T = 14] [TP = 14]	3	

Universidade Europeia  
Escola de Ciências Sociais e Empresariais  
Gestão de Recursos Humanos  
Licenciatura  
Gestão e Administração  
4º Semestre

UNIDADES CURRICULARES	ÁREA CIENTÍFICA	TIPO	TEMPO DE TRABALHO (HORAS)		CRÉDITOS	OBSERVAÇÕES
			TOTAL	CONTACTO		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Direito da Segurança Social	Dir	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Gestão Financeira	Ges	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Psicologia Diferencial	Psi	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Sistemas de Informação de Recursos Humanos	Inf	Semestral	150	56 [T = 28] [PL = 28]	6	
Inglês II	Ling. Est.	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	
Opcional	Ges	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	Opcional

Universidade Europeia  
Escola de Ciências Sociais e Empresariais  
Gestão de Recursos Humanos  
Licenciatura  
Gestão e Administração  
5º Semestre

UNIDADES CURRICULARES	ÁREA CIENTÍFICA	TIPO	TEMPO DE TRABALHO (HORAS)		CRÉDITOS	OBSERVAÇÕES
			TOTAL	CONTACTO		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Gestão de Remunerações e Recompensas	Ges	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Liderança e Gestão de Equipas	Ges	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Gestão da Formação	Ges	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Seleção e Recrutamento	Ges	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Competências Comunicacionais	Des. Pes.	Semestral	75	28 [TP = 14] [OT = 14]	3	
Opcional	Ges	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	Opcional

Universidade Europeia  
Escola de Ciências Sociais e Empresariais  
Gestão de Recursos Humanos  
Licenciatura  
Gestão e Administração  
6º Semestre

UNIDADES CURRICULARES	ÁREA CIENTÍFICA	TIPO	TEMPO DE TRABALHO (HORAS)		CRÉDITOS	OBSERVAÇÕES
			TOTAL	CONTACTO		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Integração de Conhecimentos	Ges	Semestral	150	56 [OT = 56]	6	
Laboratório de Relações Interpessoais e Dinâmicas de Grupo	Psi	Semestral	150	56 [T = 14] [TP = 14] [PL = 28]	6	
Laboratório de Avaliação e Seleção	Psi	Semestral	150	56 [T = 14] [TP = 14] [PL = 28]	6	
Segurança e Higiene no Trabalho	EO	Semestral	150	56 [T = 28] [TP = 14] [PL = 14]	6	
Ética e Deontologia Profissional	Fil	Semestral	75	28 [T = 14] [TP = 14]	3	
Opcional	Ges	Semestral	75	28 [T = 14] [PL = 14]	3	Opcional

**Anexo 2 – CV do Prof. Doutor Eduardo Tomé**

<b>Dados pessoais</b>	
<b>Nome Completo</b>	Eduardo Tomé
<b>Regime de Tempo</b>	100

<b>Formação académica relevante</b>				
<b>Ano</b>	<b>Grau</b>	<b>Área Científica</b>	<b>Instituição</b>	<b>Classificação</b>
2001	Doutor	Economia	ISEG-UTL	Aprovado
1994	Mestre	Economia e Política Social	ISEG-UTL	Aprovado
1987	Licenciado	Economia	UCP	14

<b>Experiência profissional relevante</b>
Coordenador da linha de investigação em Engenharia e Gestão Industrial no CLEGI. Avaliado como Muito Bom pela FCT
Membro da Equipa do Projecto Estratégico: PEst-OE/EME/UI4005/2011
Avaliador para a National Research Foundation's Monitoring and Evaluation Committee da África do Sul
Membro do Editorial Advisory Board do European Journal of Training and Development. SCOPUS
Editor de Special Issues do Journal of European Industrial Training Volume 35 Issue 6. Pp 524-622. SCOPUS
Referee para as seguintes revistas: Knowledge Management Research and Practice: ISI e SCOPUS; International Journal of Information Management: ISI e SCOPUS; Services Industry Journal: ISI e SCOPUS; Journal of European Industrial Training: SCOPUS; Journal of European Training and Development: SCOPUS
Tomé E. (2011) "The Portuguese Experience of the European Social Fund: A curious case for HRD" Twelfth International Conference on HRD Research and Practice Across Europe, May 2011 Gloucester, England. Highly Recommended paper by Journal of European Industrial Training: Emerald Publishing Company
Tomé E. (2011) "Human Resource, Social Responsibility and Sustainability: the Economic Perspective" Twelfth International Conference on HRD Research and Practice Across Europe, May 2011 Gloucester, England. Shortlisted for the Allan Moon Prize
N.º de citações: <b>73</b> . N.º de citações do artigo mais citado: <b>16</b> . Artigos ISI/SCOPUS: 12. Conferências Internacionais: 20.

<b>Actividades de investigação</b>		
<b>Centro de Investigação</b>	<b>Instituição de Ensino Superior</b>	<b>Classificação FCT</b>
CLEGI	Universidade Lusíada	Muito Bom

<b>Publicações científicas relevantes</b>
Tomé E (2013) "The European Union HRD Policies: A very specific case of HRD European Journal of Industrial Training. Volume 4, forthcoming. SCOPUS
E Tomé (2012) "European Social Fund in Portugal: A Complex Question For Human Resource Development" European Journal of Training and Development, volume 36. Number 2 and 3, 179 – 194. SCOPUS
Tomé E (2011) "HRD in the 21st century Knowledge based and Services driven economy: An Introduction" Journal of European Industrial Training, Volume 35, Issue 6, Pags. 524-539 SCOPUS
Tomé E (2011) "Intellectual Capital Reporting: Conceptual Study with Application to the Portuguese Case" International Journal of Learning and Intellectual Capital. Vol. 8, No. 4, pp. 436-458. SCOPUS
Neumann G Tomé E (2010) "A methodological framework for unlocking developmental potential of knowledge" International Journal of Knowledge Based Development. Vol. 1, No.3 pp. 204 – 221. SCOPUS
Tomé E Neumann G (2009) "Empirical impact study on the role of knowledge management in logistics" International Journal of Electronic Customer Relationship Management Vol. 3, No.4 pp. 344 - 359 SCOPUS
Tomé E (2009) "The evaluation of HRD: a critical study with application" Journal of European Industrial Training Volume 33, Issue 6, pp 513-538. SCOPUS
Tomé E (2008) "The Portuguese Youth Labour Market: a critical approach" Journal of European Industrial Training, Vol. 32, number 7. pp 510-27. SCOPUS
Tomé E (2008) "The Hidden Face of Intellectual Capital: Social Policies" Journal of Intellectual Capital, volume 9,

issue 3, pp. 499-518. SCOPUS
Tomé E (2008) “IC and KM in a Macroeconomic Perspective: The Portuguese Case”; International Journal of Learning and Intellectual Capital , Vol. 5, No. 1, pgs. 7 a 19. SCOPUS
Tomé E (2007) “Employability, skills, and training in Portugal (1988-2001): evidence from official data” Journal of European Industrial Training, Vol. 31 number 5, pgs 336-57. SCOPUS
E Tomé (2005) “Human resources policies compared: what can the US and the EU learn with each other ?” Journal of European Industrial Training, volume 29, number 5. pgs. 404-418. SCOPUS
<b>Participação em conferências</b>
Tomé E. Naidanova I. Oskolkhova M. (2013) “Millionaires and Intellectual Capital, na Empirical Study” 5th ECIC Conference, Bilbao, April.
Schebesch K.B., Tomé E. (2013) “Intellectual Capital Formation in EU Cross Border Regions: Theory and Application” 5th ECIC Conference April
Silva R Tomé E (2012) Proceedings da 13th International Conference on Human Resource Development Research and Practice Across Europe: The future of HRD - 2020 and beyond: challenges and opportunities Universidade Lusíada de Famalicão 23-25 May 2012. (Editor)
Tomé E. (2012) “Intellectual Capital and the Very Rich” 4th ECIC 2012, Helsinki, April.
Tomé E. (2012) “The European Union HRD Policies: A very specific case of HRD” UFHRD 2012, Famalicão, 23- 25 May
E Tomé, Gonzales-Loureiro M (2012) “Building the Intangible Cube: Assessment of the Relevant Organizational Dimensions of Intangible Assets ECKM 2012, Cartagena, September.
Silva R Tomé E (2011) Proceedings da International Conference on Managing Services in the Knowledge Economy, 2011 Universidade Lusíada de Famalicão 13 - 15 July 2011. (Editor)
Tomé E (2011) “Atlas of Intellectual Capital” OLKC 2011 Making Waves, Hull University, April, 2011.
Tomé E. (2011) “Atlas of Intellectual Capital: A sketchy draft” 3rd ECIC 2011, University of Nicosia Cyprus, April 2011.
Rodrigues K. Tomé E. (2011) “Knowledge Cities: A portuguese case” 3rd ECIC 2011 University of Nicosia, Cyprus April 2011.
Tomé E. (2011) “The Portuguese Experience of the European Social Fund: A curious case for HRD” 12th International Conference on HRD Research and Practice Across Europe, May 2011 Gloucester, England.
Tomé E. (2011) “Human Resource, Social Responsibility and Sustainability: the Economic Perspective” 12th International Conference on HRD Research and Practice Across Europe, May 2011 Gloucester, England.
Neumann G. Tomé E. (2011) “Knowledge Clinic: Methods and Models to apply Knowledge in Organizations” 12th ECKM 2011 1-2 de September 2011, Passau Germany.
Tomé E (2010) Proceedings of the 11th European Conference on Knowledge Management. Universidade Lusíada de Famalicão 2-3 September 2010. (Editor)
Tomé E. (2010) “Assessing Regional Intellectual Capital: The Portuguese case” International Forum for Knowledge Assets Dynamics, 2010 – Matera.
Tomé E Rodrigues K. Real E. (2010) “The Impact of Universities in the Development of Local Communities - A Portuguese Experience” Conference Internationale Education, Economie e Société, Paris, 2010.
Neumann G. Tomé E (2010) “How to Initiate Knowledge-Based Change Processes in Companies” 11th European Conference on Knowledge Management, ECKM 2010,
Silva R. Tomé E (2009) Proceedings of the 1st International Conference on Managing Services in the Knowledge Economy, 2009 (Universidade Lusíada de Famalicão 15-17 July 2009. (Editor)
Tomé E. Kianto A (2009) “Limits of Rationality on IC an KM” European Conference on Intellectual Capital (ECIC 2009), Haarlem, de 27-9 de April de 2009.
Neumann G, Tomé E. (2009) “Methods and tools of a web-based knowledge impact and IC reporting portal” 10th European Conference on Knowledge Management, Vicenza, Italy,

### Anexo 3 – Estatuto da Carreira Docente/ Faculty Career Plan

- O Plano de Carreira aplica-se a todos os Docentes que têm com a Universidade Europeia um vínculo de tempo integral / The Career Plan applies only to faculty who are full-time at the University ;
- Não são englobados no Plano de Carreira/ Not included in the Career Plan:
  - Docentes que não têm a docência como actividade principal e que estão na Universidade Europeia a título parcial/Faculty who are part-time at University;
  - Docentes estrangeiros que têm a docência como actividade principal, e que pontualmente colaboram com a Universidade Europeia/ Foreign teachers who have teaching as their main occupation and who occasionally collaborate with the European University;

#### 1. Plano de Carreira – Bandas Funcionais:

	Investigação	Gestão Académica
Catedrático	Reitor Vice-Reitor Director de Departamento Professor Catedrático	
Associado	Prof. Associado – Adjunto do Director de Prof. Associado – Coordenador Científico de Prof. Associado	Prof. Associado Coordenador Pedagógico
Auxiliar	Prof. Auxiliar - Coordenador de Famílias de Prof. Auxiliar	Prof. Auxiliar Coordenador Pedagógico
Assistente	Prof. Assistente Prof. Assistente Estagiário	Prof. Coordenador Pedagógico Adjunto

#### 2. Plano de Carreira – Pistas de Progressão/ Career Plan - Progression tracks



**4. Plano de Carreira – Eixos de progressão/ Career Plan – Progression Axis:**

<b>Progressão</b>	<b>Descrição</b>
Promoção	Evolução para uma Banda Funcional superior
Progressão	Evolução dentro da mesma Banda Funcional e Pista
Mobilidade	Evolução para uma Pista Diferente (e.g. da Investigação para a Gestão Académica)

**5. Plano de Carreira – Critérios de Progressão/ Career Plan - Progression Criteria:**

<b>Nível de Promoção</b>	<b>Critérios</b>
Assistente --» Auxiliar	Obtenção do Grau de Doutor
Auxiliar --» Associado	Resultado do processo de candidatura ao Concurso, avaliado por um Júri
Associado --» Catedrático	